

УДК 349.2

**ЕВРОПЕЙСКОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО:
ПРИНЦИПЫ, ИСТОЧНИКИ, ОСОБЕННОСТИ****канд. юрид. наук, доц. И.А. ФИЛИПОВА****(Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского)**

Рассмотрены ряд отличий, а также общие принципы трудового права в национальных трудовых законодательствах государств-членов Европейского союза. Изучена правовая база Европейского союза в области трудового права. Исследованы тенденции по сближению национального законодательства в разных государствах-членах Европейского союза и по развитию европейского трудового права, в том числе через специально создаваемые институты Европейского союза и судебную практику.

Ключевые слова: источники трудового права, трудовое законодательство, безопасность труда, рабочее время.

В Европейском союзе (далее – ЕС) действуют общие нормы, распространяющиеся на все входящие в этот союз государства. Национальное трудовое законодательство каждого из государств-членов ЕС имеет ряд отличий, в то же время соблюдаются общие принципы трудового права, сформулированные на уровне законодательства Европейского союза. Правовая база ЕС в области трудового права включает в себя не только постановления, регламенты и директивы органов Европейского союза, но также и конвенции, иные акты Совета Европы.

Европейский союз является сложным образованием, играющим серьезную роль на международной арене и включающим 28 государств-членов, каждое из которых имеет свои органы государственной власти, национальное законодательство и судебную систему. В то же время органами ЕС сформулированы общие нормы, действующие на территории всех государств-членов ЕС. В области регулирования социально-трудовых отношений на государства-члены ЕС распространяются нормы европейского трудового права. Взаимодействие национального и европейского трудового законодательства в рамках ЕС и является предметом исследования в настоящей статье.

Европейское трудовое право включает нормы ЕС и нормы, содержащиеся в актах Совета Европы. Нормы ЕС, как правило, касаются регулирования вопросов социально-экономического характера, а нормы Совета Европы – регулирования вопросов в области прав человека. Одним из органов ЕС является Европейская комиссия, которая инициирует принятие норм ЕС и обеспечивает их соблюдение каждым государством-членом ЕС. При нарушении государством этих норм Европейская комиссия может обратиться в Суд ЕС.

Существует и более крупное образование – Совет Европы, состоящее из 47 государств. Органами Совета Европы являются Комитет министров (в него входят министры иностранных дел) и Парламентская ассамблея из представителей национальных парламентов государств-членов Совета Европы. Государства-члены ЕС, разрабатывая нормы европейского права, должны учитывать руководящие принципы Совета Европы.

Правовые нормы ЕС можно сгруппировать в три основные категории: нормы договоров, законодательство ЕС и нормы судебной практики.

Основной документ ЕС – Лиссабонский договор 2007 г., включающий в себя два договора (Маастрихтский 1992 г. и Римский 1957 г.) и Хартию основных прав ЕС 2000 г., он фактически является конституцией ЕС. Кроме того, для регулирования социального блока прав большое значение имеют договоры Совета Европы: Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. (далее – Конвенция 1950 г.) и Европейская социальная хартия 1996 г. (далее – Хартия).

Хартия содержит самый полный перечень социальных прав, которые применяются в сфере труда, и дополняет Конвенцию 1950 г. Хартия предусматривает ряд обязательств для государств, ее подписавших. Так, эти государства обязуются выполнять условия, обеспечивающие эффективное осуществление зафиксированных в тексте Хартии прав. Государства должны создавать условия, чтобы права, предусмотренные в Хартии, могли быть реализованы. В ней же содержится право зарабатывать на жизнь свободно избранным трудом, права в области условий труда, безопасности и гигиены труда, право на справедливое вознаграждение, на информацию, коллективные трудовые права и т.д. Нормы Хартии распространяются не только на европейских работников и работодателей, но также на работников-мигрантов и членов их семей, причем в основе регулирования труда всех работников лежит признание права на уважение достоинства личности.

Контроль за соблюдением Хартии осуществляется Европейским комитетом по социальным правам Совета Европы через периодические отчеты государств-участников с перечнем мер, принятых для

обеспечения ее соблюдения, и через возможность подачи коллективных жалоб профсоюзами на несоблюдение конкретного положения Хартии государством-участником. Комитет не может накладывать санкции на государство, но суд данного государства при рассмотрении конкретного дела вправе опираться именно на положения Хартии и на решения Европейского комитета по социальным правам.

Второй вид источников европейского трудового права – законодательство ЕС. Оно включает постановления, регламенты и директивы – правила, принимаемые по предложению Европейской комиссии Советом ЕС и Европарламентом. В отличие от постановлений и регламентов, являющихся инструментами прямого действия, директивы вводятся через национальное законодательство государств-членов ЕС. Директива обязывает государство в течение определенного срока принять меры, направленные на достижение целей, в ней указанных. Как и договоры, акты законодательства ЕС имеют верховенство над национальным правом. Даже если государство не приведет национальное законодательство в соответствие с директивой, ее нарушение может быть обжаловано в Суде ЕС.

Значительную часть европейского трудового права составляют именно директивы. Директива устанавливает цели и оставляет государству-члену ЕС свободный выбор средств для достижения этих целей. Обычный срок для приведения национального законодательства в соответствие с директивой составляет 3 года. Недостаточным будет скопировать текст директивы в трудовой кодекс, необходимо принять все правовые и административные меры, чтобы задачи, поставленные директивой, были достигнуты.

Третий источник европейского трудового права – практика Суда ЕС и Европейского суда по правам человека, находящихся в Люксембурге и Страсбурге соответственно. При необходимости интерпретации европейского права судья любого государства-члена ЕС может, а иногда и обязан обратиться к Суду ЕС. Решения Суда ЕС и Европейского суда по правам человека являются обязательными для государств-членов ЕС.

Нормы европейского трудового права регулируют вопросы, касающиеся в первую очередь здоровья работников и безопасности их труда. Единый европейский акт 1986 г. предусматривает право Совета ЕС принимать руководящие указания, основные нормы в области европейского трудового права, то есть минимальные требования, которые должны соблюдаться всеми государствами-членами ЕС. Эти требования касаются условий труда, их цель – повышение уровня защиты здоровья и безопасности работников. Данная цель динамична и предполагает поступательное движение в направлении улучшения условий труда, повышения уровня его безопасности. Это подтверждается и положениями Лиссабонского договора. Таким образом, государства-члены ЕС устанавливают нормы в области сохранения здоровья работников и безопасности труда, а нормы ЕС дополняют национальное законодательство государств-членов ЕС.

Первым специальным документом ЕС в сфере охраны труда стала Рамочная Директива Совета ЕС 89/391/ЕЕС от 12.06.1989 г. «О введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда работников», в ней сформулирован ряд принципов, в частности:

- недопустимость оправдания получения богатств за счет подвергания опасности качества жизни людей;
- обязанность государства – сделать проблему создания благоприятной производственной среды вопросом первостепенной важности.

Целями ЕС в этой сфере являются:

- 1) постоянное улучшение охраны труда и здоровья работников;
- 2) защита работников от рисков, производственных несчастных случаев и профзаболеваний;
- 3) обеспечение формирования единого рынка, способствующего лучшей охране труда.

В Директиве 1989 г. подчеркивается: повышение уровня безопасности рабочих мест настолько важно, что это не может быть скорректировано экономическими соображениями, то есть нельзя отказаться от реализации мер по повышению безопасности работников из-за их дороговизны. Директива, содержащая минимальные стандарты, также не позволяет государствам-членам ЕС снижать уровень защиты здоровья работников, если в конкретном государстве он выше, чем предусмотрено Директивой.

Работодатели обязаны проводить профилактические меры, оценивать риски и устранять их, предотвращая причинение вреда жизни и здоровью работников. Риски могут быть как физического, так и психологического характера. Работодатель обязан сначала адаптировать работу по отношению к человеку, а затем уже адаптировать работника к рабочему месту. Иначе работодатель может быть привлечен к ответственности в случае ухудшения здоровья работника даже без несчастного случая или профзаболевания. Согласно постановлению Кассационного суда Франции № 2121 от 25.11.2015 г. [1] работодатель должен нести ответственность за непроведение профилактических мер в сфере безопасности труда. На работодателе в этом случае будет лежать бремя доказывания, что он реализовал все возможные меры профилактического характера, надлежало произвел информирование о рисках и обучение работников технике безопасности.

Позднее был принят целый ряд директив Совета ЕС, касающихся отдельных вопросов в сфере безопасности труда:

- Директива 89/655/ЕЕС от 30.11.1989 г. «О минимуме требований к безопасности и гигиене труда при использовании работниками производственного оборудования»;
- Директива 89/656/ЕЕС от 30.11.1989 г. «О минимуме требований к безопасности и гигиене труда при использовании работниками индивидуальных защитных приспособлений на рабочих местах»;
- Директива 90/269/ЕЕС от 29.05.1990 г. «О минимуме требований к безопасности и гигиене труда при ручной обработке грузов, при которой существует особый риск повреждения позвоночника у работника»;
- Директива 90/270/ЕЕС от 29.05.1990 г. «О минимуме требований к безопасности и гигиене труда при работе с экранными устройствами отображения» и т.д.

К директивам, касающимся безопасности труда, следует отнести и акты, регулирующие вопросы ограничения рабочего времени: Директиву Совета ЕС 93/104/ЕС от 23.11.1993 г. «О некоторых вопросах организации рабочего времени» и Директиву Европарламента и Совета ЕС 2003/88/ЕС от 04.11.2003 г. «О некоторых аспектах организации рабочего времени» (далее – Директива 2003 г.).

В ст. 31 Хартии основных прав ЕС 2000 г. указано, что каждый работник имеет право на ограничение максимальной продолжительности рабочего времени, ежедневный и еженедельный отдых, а также ежегодный оплачиваемый отпуск. Директива 2003 г. стремится «обеспечить эффективную защиту» (этот термин часто встречается в европейском праве) безопасности и здоровья работников в области ограничения рабочего времени и устанавливает необходимый минимальный отдых: ежедневный отдых – минимум 11 часов подряд между двумя днями работы, непрерывный еженедельный отдых – 35 часов. Максимальное время еженедельной работы – 48 часов, включая сверхурочную, что подтверждается европейской судебной практикой (за исключением Великобритании, которая настояла на том, что максимальный срок работы может быть превышен по соглашению между работодателем и работником).

В ЕС неоднократно поднимался вопрос о необходимости пересмотра положений Директивы 2003 г. с целью повышения конкурентоспособности предприятий, так что существует определенная вероятность регрессии европейского трудового права, к примеру, если будет увеличиваться число государств, использующих предусмотренное Директивой 2003 г. право на отказ от ограничения максимального рабочего времени в неделю, равного 48 часами.

Интересным представляется определение рабочего времени с точки зрения европейского трудового права, данное в Директиве 2003 г., – это весь период, в течение которого работник находится на рабочем месте в распоряжении работодателя, осуществляя свои функции в соответствии с национальными законами и/или практикой.

Исходя из практики Суда ЕС указанное определение рабочего времени – стандарт, общий для всех государств-членов ЕС, с оговоркой на специфику национального законодательства и практику. В то же время эта специфика не должна противоречить целям Директивы 2003 г., то есть в национальном законодательстве может использоваться иное определение рабочего времени при условии, что это не нарушает целей Директивы, то есть не понижает уровень обеспечения здоровья работников и безопасности труда.

В Суде ЕС за последнее десятилетие неоднократно рассматривались дела, связанные с несоблюдением национальным законодательством (Испании, Германии, Франции, Чехии и т.д.) требований Директивы 2003 г. Суд ЕС подчеркивает, что критерием, определяющим время работы, является присутствие работника на рабочем месте. Для сравнения по Трудовому кодексу Франции рабочее время – это время фактической работы.

К примеру, в 2005 г. Суд ЕС рассматривал дело *Dellas*, в решении по которому было отмечено, что если согласно французскому трудовому законодательству рабочим временем считается только время фактического выполнения работы, то это противоречит европейскому трудовому праву. Представитель Франции настаивал на необходимости учета интенсивности труда. Суд ЕС указал, что учет показателя интенсивности не способствует сохранению здоровья работника и безопасности труда, тем самым не соответствует требованиям норм ЕС.

Другое дело, заслуживающее внимания, – дело *Tuso* 2015 г., по результатам рассмотрения которого Суд ЕС пришел к выводу о несоответствии испанского законодательства требованиям европейского трудового права. Согласно решению Суда ЕС если работник не имеет фиксированного места работы, то в его рабочее время должно включаться время перемещения от дома к месту работы и от места работы к дому, потому что это влияет на здоровье работника, увеличивая время его трудовой деятельности. Сюда могут быть отнесены случаи, когда работа связана с регулярными выездами по обслуживанию клиентов компании.

В то же время согласно европейскому трудовому праву такое «широкое» определение времени работы не связано напрямую с оплатой труда, а только с охраной здоровья работника. Вопрос об оплате труда устанавливается законодательством государств-членов ЕС самостоятельно.

Как упоминалось ранее, помимо законодательства ЕС, к европейскому трудовому праву относятся акты Совета Европы, в частности, Европейская социальная хартия, настаивающая на необходимости обеспечения эффективного осуществления права на благоприятные условия труда. Согласно положениям Хартии продолжительность рабочей недели должна постепенно сокращаться с учетом развития экономики.

Хартия предусматривает также, что работники вправе рассчитывать на справедливое вознаграждение, в том числе на увеличение оплаты труда за часы дополнительной работы. В связи с этим стоит обратить внимание на случаи конфронтации норм Хартии с национальным правом. К примеру, в 2010 г. в Европейский комитет по социальным правам Совета Европы поступили несколько жалоб от профсоюзов в отношении французского трудового права, которое предусматривает возможность использования специального режима рабочего времени – *régime de forfaits en jours*, допускающего увеличение продолжительности работы без оплаты труда за сверхурочную работу (в таком режиме в современной Франции работают около 10% работников). Жалобы были признаны обоснованными. Кассационный суд Франции в постановлении № 1656 от 29.06.2011 г. [2] указал на обязанность руководствоваться именно решением Европейского комитета по социальным правам. Таким образом, данный режим рабочего времени до применения его работодателем должен быть предусмотрен коллективным договором или отраслевым соглашением с обязательным указанием пределов ежедневного и еженедельного рабочего времени. Ряд действующих соглашений (в строительстве, отелем и ресторанном бизнесе и т.д.) не соответствует нормам европейского трудового права в сфере обеспечения безопасности труда. Работодатель не вправе ссылаться на них, обосновывая правомерность установления такого режима работы, а работник имеет право на получение оплаты за сверхурочную работу и на возмещение убытков из-за избыточного рабочего времени вследствие нарушения права на разумное ограничение времени работы и права на отдых. Что интересно, Трудовой кодекс Франции позволяет вводить данный режим рабочего времени и работодатель, его применяющий, рискует проиграть суд.

При установлении работнику неполного рабочего времени европейское трудовое право не допускает дискриминации, в частности, по оплате труда. Национальное законодательство ряда государств-членов ЕС не всегда соответствует европейскому. К примеру, Суд ЕС указал на недопустимость косвенной дискриминации для работников с неполным рабочим временем в области оплаты труда в 2007 г. при рассмотрении дела *Ursula Voss* (Германия) [3]. Подобное несоответствие европейскому праву характерно не только для немецкого, но и для французского трудового права, например, статьи L3123-17 – L3123-19 и L3121-22 Трудового кодекса Франции допускают оплату дополнительных часов для работников с неполным рабочим днем с повышением на 10% (с последующим увеличением до 25%), а сверхурочную работу для работников с полным рабочим временем – с повышением на 25% (с увеличением до 50%).

Согласно Директиве 2003 г. каждое государство-член ЕС должно обеспечить предоставление работникам ежегодного оплачиваемого отпуска минимальной продолжительностью 4 недели. Отпуск не может быть заменен денежной компенсацией, на это указано в постановлении Суда ЕС от 20.01.2009 г. [4] по делам, касающимся трудового законодательства Германии и Великобритании. В отпуск не может включаться период больничного, правда, это не означает, что работник вправе использовать оставшиеся из-за больничного дни отпуска без согласия работодателя.

В европейском трудовом праве не существует единого понятия «европейский трудовой договор». Директива Совета ЕС 1999/70/CE от 28.06.1999 г. и Рамочное соглашение о работе на определенный срок от 18.03.1999 г. предусматривают, что трудовой договор по общему правилу заключается на неопределенный срок. Согласно Директиве 91/533/ЕЭС от 14.10.1991 г. работодатель обязан информировать работника об условиях трудового договора письменно в течение 2 месяцев после начала работы.

Если работник из одного государства-члена ЕС заключает договор с работодателем другого государства, то согласно Регламенту Европарламента и Совета ЕС № 593/2008 от 17.06.2008 г. «О праве, подлежащем применению к договорным обязательствам» («Рим I») этот трудовой договор может регулироваться законодательством разных стран (по соглашению между работником и работодателем), но выбор законодательства не может лишать работника защиты, которая обеспечивалась бы ему положениями закона, применяемого при отсутствии выбора. То есть выбор не может нарушать императивные нормы, действующие в месте работы. К такой норме, например, относится установление минимального размера оплаты труда. Так, если работник-чех будет работать на предприятии во Франции, входящем в немецкий концерн, его оплата труда не может быть меньше величины французского минимального размера оплаты труда, именуемого *Salaire minimum de croissance* (*Smic*).

В 2016 г. в ЕС принят Общий регламент по защите данных 2016/679 от 04.05.2016 г., ужесточающий требования к хранению, передаче и использованию данных. Это касается мониторинга электронной почты работников, геолокализации с использованием технических устройств для контроля за работниками и т.д. Несоблюдение работодателем строгих правил обращения с данными может повлечь юридическую ответственность. С 04.05.2018 г. за несоблюдение требований Регламента работодатели могут быть оштрафованы на сумму до 20 млн евро или до 4% от оборота.

В заключение следует отметить, что, несмотря на имеющиеся различия в национальном трудовом законодательстве некоторых государств-членов ЕС с нормами европейского трудового права и на присутствующее нежелание органов государственной власти этих стран привести национальное трудовое законодательство в соответствие с европейскими правовыми нормами, объективно присутствует тенденция к сближению положений национальных трудовых законодательств государств-членов ЕС через общие нормы европейского трудового права. Это подтверждается тем, что не только европейские судебные органы в Люксембурге и Страсбурге, но и национальные суды государств-членов ЕС, рассматривая обращения работников и профсоюзных организаций, отдают приоритет нормам европейского трудового права.

ЛИТЕРАТУРА

1. Arrêt Cour de cassation n° 2121 du 25 novembre 2015 [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000031539712>. – Date of access: 05.11.2016.
2. Arrêt Cour de cassation n° 1656 du 29 juin 2011 [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024844073&fastPos=1>. – Date of access: 05.11.2016.
3. Arrêt Cour de Justice Européenne du 6 décembre 2007 [Electronic resource]. – Mode of access: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fr&num=C-300/06>. – Date of access: 05.11.2016.
4. Arrêt Cour de Justice Européenne du 20 janvier 2009 [Electronic resource]. – Mode of access: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=74017&doclang=FR>. – Date of access: 05.11.2016.

Поступила 03.10.2016

EUROPEAN LABOUR LAW: PRINCIPLES, SOURCES, FEATURES

I. FILIPOVA

A number of differences, as well as the general principles of labor law in the national labor laws of the Member States of the European Union are considered. The legal framework of the European Union in the field of labor law is studied. The tendencies on the approximation of national legislation in the various Member States of the European Union and the development of European employment law, including through a specially created institutions of the European Union and jurisprudence are examined.

Keywords: sources of labour law; labour legislation; labour safety; working time.